

VERORDENING (EG) Nr. 1916/2000 VAN DE COMMISSIE
van 8 september 2000

houdende uitvoering van Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten, wat de definitie en de indiening van gegevens over de loonstructuur betreft

(Voor de EER relevante tekst)

DE COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

HEEFT DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap,

Gelet op Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten⁽¹⁾, en met name op artikel 11,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 11 van Verordening (EG) nr. 530/1999 moeten uitvoeringsmaatregelen worden vastgesteld betreffende de definitie en de indeling van de te verstrekken gegevens en betreffende het juiste technische formaat voor de indiening van de resultaten.
- (2) De in deze verordening vervatte maatregelen zijn in overeenstemming met het advies van het Comité statistisch programma dat is opgericht bij Besluit 89/382/EEG, Euratom van de Raad⁽²⁾,

Artikel 1

Definitie en indeling van de gegevens

Overeenkomstig artikel 6 van Verordening (EG) nr. 530/1999 moeten de lidstaten gegevens verstrekken over de variabelen die zijn genoemd in bijlage I deze verordening.

Hiertoe zijn de definities van de variabelen opgenomen in bijlage II bij deze verordening.

Artikel 2

Technisch formaat voor de indiening van de resultaten

Het juiste technische formaat dat voor de indiening van de resultaten moet worden gebruikt, is opgenomen in bijlage III bij deze verordening.

Artikel 3

Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat.

Gedaan te Brussel, 8 september 2000.

Voor de Commissie

Pedro SOLBES MIRA

Lid van de Commissie

⁽¹⁾ PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6.

⁽²⁾ PB L 181 van 28.6.1989, blz. 47.

BIJLAGE I

LIJST VAN VARIABELEN

1. **Gegevens over de lokale eenheid waartoe de werknemers in de steekproef behoren**
 - 1.1. De regio overeenkomstig de nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek (NUTS)
 - 1.2. De grootte van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort
 - 1.3. De economische activiteit overeenkomstig de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschap (NACE Rev. 1) ingesteld bij Verordening (EEG) nr. 3037/90 van de Raad ⁽¹⁾
 - 1.4. De vorm van economische en financiële controle in de zin van Richtlijn 80/723/EEG van de Commissie ⁽²⁾
 - 1.5. Het bestaan van collectieve arbeidsovereenkomsten voor de meerderheid van de werknemers in de waarnemings-eenheid
 - 1.6. Totaal aantal werknemers in de lokale eenheid (*facultatief*)
 - 1.7. Voornaamste markt voor de producten van de onderneming (*facultatief*)
 - 1.8. Grootte van de ondernemingsgroep (*facultatief*)
 - 1.9. Land van vestiging van de organisatie die de ondernemingsgroep controleert (*facultatief*)
2. **Gegevens over elke werknemer in de steekproef**
 - 2.1. Geslacht
 - 2.2. Leeftijd
 - 2.3. Beroep overeenkomstig de internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO-88 (COM))
 - 2.4. Leidinggevende of toezichhoudende functie (*facultatief*)
 - 2.5. Hoogste voltooide onderwijs- en opleidingsniveau overeenkomstig de internationale standaardclassificatie van onderwijsniveaus (ISCED 97)
 - 2.6. Anciënniteit in de onderneming
 - 2.7. Voltijds of deeltijds
 - 2.8. Type arbeidsovereenkomst
 - 2.9. Staatsburgerschap (*facultatief*)
 - 2.10. Valt onder een overheidsregeling ter bevordering van de werkgelegenheid (*facultatief*)
 - 2.11. Jaren loopbaanonderbreking in de huidige onderneming (*facultatief*)
3. **Gegevens over lonen, betaalde uren en niet-gewerkte dagen**
 - 3.1. Totale brutolonen voor een representatieve maand
 - 3.1.1. Lonen voor overuren
 - 3.1.2. Speciale betalingen voor werk in ploegendienst
 - 3.2. Totale brutojaarlonen in het referentiejaar
 - 3.2.1. Aantal maanden waarop de brutojaarlonen betrekking hebben
 - 3.2.2. Totale jaarlijkse gratificaties
 - 3.2.2.1. Regelmatige gratificaties die niet in elke loonperiode worden betaald (*facultatief*)
 - 3.2.2.2. Jaarlijkse gratificaties op basis van de productiviteit (*facultatief*)
 - 3.2.2.3. Jaarlijkse winstdeelneming (*facultatief*)
 - 3.3. Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever voor de werknemer betaalt (*facultatief*)
 - 3.3.1. Verplichte sociale premies (*facultatief*)
 - 3.3.2. Belastingen (*facultatief*)
 - 3.4. Aantal betaalde uren in de referentiemaand (of in een standaardwerkmaand)

⁽¹⁾ PB L 293 van 24.10.1990, blz. 1.

⁽²⁾ PB L 195 van 29.7.1980, blz. 35.

- 3.4.1. Aantal betaalde overuren in de referentiemaand
 - 3.5. Jaarlijkse dagen afwezigheid
 - 3.5.1. Jaarlijkse dagen vakantieverlof (exclusief dagen ziekteverlof)
 - 3.5.2. Jaarlijkse dagen ziekteverlof (*facultatief*)
 - 3.5.2.1. Jaarlijkse dagen ziekteverlof betaald door de werkgever (*facultatief*)
 - 3.5.2.2. Jaarlijkse dagen ziekteverlof niet betaald door de werkgever (*facultatief*)
 - 3.5.3. Jaarlijkse dagen beroepsopleiding (*facultatief*)
 - 3.6. Jaarlijkse schatting voor betalingen in natura (*facultatief*)
 - 4. **Wegingsfactoren**
 - 4.1. Wegingsfactor voor de lokale eenheid
 - 4.2. Wegingsfactor voor elke werknemer
-

BIJLAGE II

DEFINITIE VAN VARIABELEN

1. **Gegevens over de lokale eenheid waartoe de werknemers in de steekproef behoren**

Structuurstatistieken van lonen moeten worden opgesteld op basis van lokale eenheden en ondernemingen zoals gedefinieerd in Verordening (EEG) nr. 696/93 van de Raad ⁽¹⁾ en moeten informatie verstrekken voor werknemers in ondernemingen met tien en meer werknemers, ingedeeld naar grootte en voornaamste activiteit. De statistieken moeten alle activiteiten bestrijken die zijn bepaald in de secties C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N en O van de algemene systematische bedrijfsindeling in de Europese Gemeenschappen, hierna NACE Rev. 1 genoemd. De activiteiten in de secties M, N en O zijn echter facultatief voor de jaren 2001/2002.

- 1.1. De regio waar de lokale eenheid is gevestigd overeenkomstig de nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek (NUTS) op niveau 1
- 1.2. De grootte van de onderneming waartoe de lokale eenheid behoort, ingedeeld in een van de volgende grootteklassen: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000 of meer werknemers
- 1.3. De economische activiteit van de lokale eenheid gecodeerd op het niveau van de afdelingen van de NACE Rev. 1
- 1.4. De vorm van economische en financiële controle in de zin van Richtlijn 80/723/EEG van de Commissie

In de zin van Richtlijn 80/723/EEG (betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven) betekent „openbaar bedrijf” elk bedrijf waarop overheden al dan niet rechtstreeks een dominerende invloed kunnen uitoefenen uit hoofde van eigendom, financiële deelneming of de desbetreffende voorschriften.

Dominerende invloed (controle) wordt vermoed uitgeoefend te kunnen worden, wanneer deze overheden, al dan niet rechtstreeks, ten aanzien van het bedrijf:

- de meerderheid van het geplaatste kapitaal van dat bedrijf bezitten, of
- over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan de door genoemd bedrijf uitgegeven aandelen beschikken of meer dan de helft der leden van het orgaan van bestuur, van beheer of van toezicht van genoemd bedrijf kunnen benoemen.

Om de feitelijk dominerende organisatie te kunnen bepalen, moet zo nodig de hele eigendomsketen worden geanalyseerd.

Het soort controle dat op het bedrijf wordt uitgeoefend, zal op basis van de volgende categorieën worden gecodeerd:

- overheidscontrole;
- privé-controle;
- gedeelde controle.

- 1.5. Het bestaan van collectieve arbeidsovereenkomsten voor de meerderheid van de werknemers in de waarnemings-eenheid

Hierbij kan het gaan om:

- een overeenkomst op nationaal niveau of een overeenkomst tussen de sociale partners, voor werknemers in talrijke bedrijfstakken en gewoonlijk door een of meer vakverenigingen en door een of meer nationale werkgeversorganisaties ondertekend;
- een sectorale overeenkomst die arbeidsomstandigheden en -voorwaarden regelt voor alle of de meeste werknemers in een bedrijfstak of economische sector;
- een overeenkomst voor een bepaalde bedrijfstak in bepaalde regio's;
- een overeenkomst op ondernemingsniveau, alleen voor werknemers van eenzelfde werkgever, ongeacht grootte; de overeenkomst kan eventueel alleen gelden voor lokale eenheden of voor groepen werknemers binnen de onderneming;
- een overeenkomst die alleen geldt voor de werknemers in deze lokale eenheid;
- elk ander type overeenkomst.

Er moet met ja worden geantwoord wanneer meer dan 50 % van de werknemers in de lokale eenheid onder een van de bovengenoemde cao's vallen.

De nationale bureaus kunnen, in plaats van naar het type cao te vragen, naar de toegepaste collectieve regelingen vragen en op basis van de antwoorden het type cao bepalen.

⁽¹⁾ PB L 76 van 30.3.1993, blz. 1.

- 1.6. Totaal aantal werknemers in de lokale eenheid (*facultatief*)
- Het aantal werknemers moet overeenstemmen met de gegevens in het voor statistische doeleinden bijgehouden ondernemingsregister.
- 1.7. Voornaamste markt voor de producten van de onderneming (*facultatief*)
- Er moeten gegevens worden verzameld over de voornaamste markt voor de producten van de onderneming, als volgt gecodeerd:
- lokale of regionale markt;
 - nationale markt;
 - EU-markt;
 - wereldmarkt.
- Het is alleen de bedoeling de grootste markt te achterhalen (een enkel antwoord).
- 1.8. Grootte van de ondernemingsgroep (*facultatief*)
- De ondernemingsgroep is een statistische eenheid die is gedefinieerd in Verordening (EEG) nr. 696/93 inzake de statistische eenheden. De ondernemingsgroep moet op wereldniveau worden beschouwd. In de meeste gevallen behoort de lokale eenheid tot een onderneming die niet door een nationale of buitenlandse groep wordt gecontroleerd. Wanneer de lokale eenheden tot een ondernemingsgroep behoren, is dat in het algemeen bekend. De respondent kan een praktisch richtsnoer hanteren, namelijk of de boekhouding van zijn onderneming in haar geheel in de rekeningen van de ondernemingsgroep is opgenomen.
- 1.9. Land van vestiging van de organisatie die de ondernemingsgroep controleert (*facultatief*)
- De organisatie die de ondernemingsgroep controleert is de juridische eenheid die de feitelijke controle uitoefent in de zin van het System of National Accounts 1993, hoofdstuk 4.30. Het land van vestiging van deze organisatie moet worden geregistreerd. In vele gevallen is dit land hetzelfde als het land van vestiging van de waargenomen lokale eenheid. Als praktisch richtsnoer kan gelden dat het land van vestiging van de juridische eenheid die de geconsolideerde rekeningen voor de groep in haar geheel publiceerde, moet worden geregistreerd.
- 2. Gegevens over elke werknemer in de steekproef**
- Werknemers zijn alle personen die een rechtstreekse arbeidsovereenkomst met de onderneming of de lokale eenheid hebben en een bezoldiging ontvangen, ongeacht het verrichte soort werk, het aantal gewerkte uren (voltijds of deeltijds) en de duur van de overeenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd). Thuiswerkers⁽¹⁾ moeten alleen worden opgenomen wanneer er een expliciete afspraak is dat zij worden betaald op basis van het aantal gewerkte uren. Leerlingen en stagiairs moeten worden opgenomen.
- De volgende categorieën moeten worden uitgesloten:
- medewerkende gezinsleden;
 - thuiswerkers die worden betaald op basis van het product of de dienst die zij leveren;
 - losse medewerkers (m.a.w. in dienst zonder vooraf vastgelegde werktijden);
 - uitzendkrachten (in dienst van of via bureaus; indien het bureau waar zij in dienst zijn de waarnemingseenheid is waar de steekproef wordt uitgevoerd, moeten zij worden opgenomen);
 - personen die geheel op basis van honoraria of provisie worden betaald;
 - leden van de raad van bestuur van de onderneming;
 - onbetaalde eigenaren, bestuurders of directeurs (betaald door middel van tantièmes of honoraria);
 - de werknemers van de waarnemingseenheid die vast (gedurende meer dan een jaar) in een in het buitenland gevestigde gelieerde onderneming werken;
 - vrijwillige medewerkers.
- 2.1. Geslacht
- 2.2. Leeftijd in volle jaren op de gespecificeerde datum van de referentieperiode
- 2.3. Beroep overeenkomstig de internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO-88 (COM))
- Het beroep moet worden gecodeerd overeenkomstig de ISCO-88 (COM)-classificatie ten minste op tweecijferniveau en zo mogelijk op driecijferniveau.
- Leerlingen en stagiairs met een arbeidsovereenkomst worden ingedeeld in het beroep waarvoor zij een leerlingen- of stageovereenkomst hebben.

⁽¹⁾ Een thuiswerker is iemand die ermee instemt voor een bepaalde onderneming te werken of een bepaalde hoeveelheid goederen of diensten aan een bepaalde onderneming te leveren nadat met die onderneming een afspraak is gemaakt of een overeenkomst is gesloten, maar wiens werkplek zich niet in die onderneming bevindt (Europees systeem van nationale en regionale rekeningen in de Gemeenschap (ESR 1995): 11.13 g)).

De beroepen „Directeuren en bedrijfsleiders en specialisten” (code P1-2) omvatten een groot aantal taken die te maken hebben met de planning, leiding en coördinatie van de werking van ondernemingen, met inbegrip van interne afdelingen en secties, vaak met de hulp van ondergeschikt leidinggevend en toezichthoudend personeel.

Personen die een leidinggevende functie bekleden, moeten gewoonlijk over veel kennis en ervaring beschikken op het gebied van het productieproces en/of de te verrichten dienst en van administratieve procedures die voor een doeltreffende werking van organisaties en ondernemingen vereist zijn.

Teneinde het beroep te bepalen, kunnen nationale bureaus vragen naar de overeengekomen loongroep waartoe de werknemer behoort en naar de administratieve code van de huidige baan (dergelijke codes zijn in de lokale eenheden beschikbaar) en kunnen zij vragen of de werknemers gedekt zijn door een pensioenverzekering voor arbeiders of employés.

2.4. Leidinggevende of toezichthoudende functie (*facultatief*)

Deze variabele geeft aan of een werknemer enige vorm van leidinggevende functie uitoefent (= ja) dan wel of dat niet het geval is (= nee). Dergelijke werknemers mogen niet worden ingedeeld bij directeuren en bedrijfsleiders in de ISCO-88 (COM) (hoofdgroep 1) maar zij kunnen niettemin verantwoordelijk zijn voor leiding of toezicht over een groep andere werknemers. Een dergelijke functie kan bijvoorbeeld worden omschreven als „voorman” of „opzichter”, samen met de naam van het beroep.

2.5. Hoogste voltooide onderwijs- en opleidingsniveau ⁽¹⁾ overeenkomstig de ISCED 97

Er moet informatie worden verzameld over het niveau van algemeen, beroeps- of hoger onderwijs dat de werknemer heeft ontvangen overeenkomstig de volgende ISCED 97-categorieën:

ISCED 0 en 1 (code 01)

0 — VOORBEREIDEND ONDERWIJS en 1 — LAGER ONDERWIJS OF EERSTE FASE VAN HET BASISONDERWIJS

Programma's op niveau 1 zijn gewoonlijk opgezet op eenheids- of projectbasis, teneinde kinderen degelijk basisonderwijs in lezen, schrijven en rekenen te geven, naast een basiskennis van andere vakken zoals geschiedenis, aardrijkskunde, natuurwetenschappen, sociale wetenschappen, kunst en muziek. Dit niveau omvat in principe zes jaar voltijds onderwijs.

ISCED 2 (code 02)

2 — LAGER SECUNDAIR ONDERWIJS OF TWEDE FASE VAN HET BASISONDERWIJS

De opleidingen op dit niveau zijn gewoonlijk meer vakgericht opgebouwd en er zijn meer gespecialiseerde leraren en vaker verscheidene vakleraren bij betrokken. Op dit niveau worden alle nodige basisvaardigheden verworven.

ISCED 3

3 — HOGER SECUNDAIR ONDERWIJS (**code 03, geen onderscheid tussen a, b of c mogelijk**)

De opleidingen op dit niveau vergen gewoonlijk ongeveer negen jaar voltijds onderwijs (vanaf het begin van niveau 1) of een combinatie van onderwijs en technische of beroepservaring.

3A — Hoger secundair onderwijs — algemeen (*facultatief*) (**code 04**)

3B — Hoger secundair onderwijs — technisch (*facultatief*) (**code 05**)

3C — Hoger secundair onderwijs (korter dan drie jaar) — arbeidsmarktgericht (*facultatief*) (**code 06**)

3C — Hoger secundair onderwijs (drie jaar of langer) — arbeidsmarktgericht (*facultatief*) (**code 07**)

ISCED 4 (code 08)

4 — POST-SECUNDAIR NIET-TERTIAIR ONDERWIJS

Hieronder vallen opleidingen die vanuit internationaal standpunt op het raakvlak liggen tussen hoger secundair en postsecundair onderwijs, ook al worden zij in nationaal verband duidelijk als hogere secundaire of postsecundaire opleidingen beschouwd. Deze opleidingen kunnen gezien de inhoud ervan niet als tertiaire opleidingen worden beschouwd. Zij zijn vaak weinig meer dan opleidingen op ISCED 3-niveau maar zijn bedoeld ter verdieping van de kennis van deelnemers die al een opleiding op niveau 3 hebben voltooid.

⁽¹⁾ De uitdrukking „met succes voltooid niveau” betekent dat een certificaat of diploma moet zijn afgegeven, wanneer er een certificering is. Indien er geen certificering is, wordt „met succes voltooid” gebaseerd op volledige aanwezigheid.

Typische voorbeelden zijn opleidingen die studenten voorbereiden op studies op niveau 5, die wel ISCED niveau 3 hebben voltooid maar geen opleiding hebben gevolgd die toegang geeft tot niveau 5, m.a.w. voorbereidende basiscursussen of korte beroepsopleidingen. Ook tweedecycloopleidingen kunnen worden opgenomen.

ISCED 5B (code 09)

5B — EERSTE FASE VAN HET TERTIAIR ONDERWIJS (DIE NIET RECHTSTREEKS TOT EEN GEVORDERDE ONDERZOEKSKWALIFICATIE LEIDT) - Technisch

Vergeleken met 5A zijn deze opleidingen praktijkgericht of beroepsspecifiek en vooral bedoeld om deelnemers de praktische vaardigheden en kennis te laten verwerven die vereist zijn om in een bepaald beroep of vakgebied of in bepaalde categorieën beroepen of vakgebieden te werken en die wanneer zij met succes worden voltooid de deelnemers een voor de arbeidsmarkt nuttige kwalificatie opleveren.

ISCED 5A (code 10)

5A — EERSTE FASE VAN HET TERTIAIR ONDERWIJS (DIE NIET RECHTSTREEKS TOT EEN GEVORDERDE ONDERZOEKSKWALIFICATIE LEIDT) - Algemeen

Dit niveau bestaat uit tertiaire programma's met een meer gevorderde inhoud dan de op de niveaus 3 en 4 geboden opleidingen. Voor toegang tot deze opleidingen is gewoonlijk een succesvolle voltooiing van ISCED niveau 3A of 3B of een soortgelijke kwalificatie op ISCED niveau 4A vereist. Deze opleidingen leiden niet tot de verlening van een gevorderde onderzoekskwalificatie. Zij moeten een totale duur van ten minste twee jaar hebben. 5A-opleidingen zijn grotendeels theoretisch opgezet en zijn bedoeld om de nodige kwalificaties te verlenen die toegang bieden tot gevorderde onderzoeksprogramma's en beroepen die hoge vaardigheden vereisen.

ISCED 6 (code 11)

6 — TWEEDE FASE VAN HET TERTIAIR ONDERWIJS (DIE TOT EEN GEVORDERDE ONDERZOEKSKWALIFICATIE LEIDT)

Dit niveau is gereserveerd voor tertiaire opleidingen die leiden tot de verlening van een gevorderde onderzoekskwalificatie. De opleidingen zijn dan ook bedoeld voor gevorderde studie en oorspronkelijk onderzoek en zijn niet alleen op cursussen gebaseerd. Normaalgezien moet een scriptie van publicatiekwaliteit worden ingediend die het resultaat is van oorspronkelijk onderzoek en een aanzienlijke kennisbijdrage vertegenwoordigt.

2.6. Anciënniteit in de onderneming

De anciënniteit wordt gedefinieerd als het aantal volle jaren dat de betrokkene bij zijn huidige werkgever heeft gewerkt. Indien de werknemer al in een andere lokale eenheid van de onderneming heeft gewerkt, moet de anciënniteit worden berekend op basis van de datum van indiensttreding in de onderneming. Korte perioden van afwezigheid (minder dan een jaar, bv. wegens ouderschapsverlof of ziekte) moeten worden opgenomen. Onderbrekingen van meer dan een jaar mogen niet worden meegeteld.

2.7. Voltijds of deeltijds

Voltijdse werknemers werken hetzelfde regelmatige aantal uren als het aantal in de cao overeengekomen uren of de uren die in de desbetreffende lokale eenheid gewoonlijk worden gewerkt, ook al hebben zij een arbeidsovereenkomst van minder dan een jaar. 10 % verschil is toegestaan.

Andere gevallen worden als deeltijdwerknemers beschouwd. Het aantal uren in hun arbeidsovereenkomst moet worden geregistreerd als een procentueel aandeel van de cao-uren of de uren die in de desbetreffende lokale eenheid gewoonlijk worden gewerkt, ofwel dagelijks, wekelijks of maandelijks (een halve dag, driekwartijd enz.).

2.8. Type arbeidsovereenkomst

Over het type arbeidsovereenkomst wordt de volgende informatie gevraagd:

- voor onbepaalde tijd;
- voor bepaalde tijd (behalve leerlingen of stagiairs);
- leerling/stagiair
- overige.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever waarbij de duur van de overeenkomst niet vooraf is afgesproken.

Een arbeidsovereenkomst wordt als tijdelijk of voor bepaalde tijd beschouwd indien het de bedoeling van de werkgever en van de werknemer was om de duur van de overeenkomst te laten hangen van bepaalde omstandigheden zoals een bepaald tijdschema voor de voltooiing van het werk, de voltooiing van een bepaalde taak of de terugkeer op het werk van een andere werknemer die op dat moment werd vervangen.

Leerlingen- of stageovereenkomsten zijn specifieke overeenkomsten voor bepaalde tijd die tussen de werkgever en de leerling of stagiair worden gesloten. Doel van de overeenkomst is de leerling in staat te stellen praktijkervaring op een bepaald gebied op te doen.

2.9. Staatsburgerschap (*facultatief*)

Staatsburgerschap wordt gedefinieerd als de juridische nationaliteit van een persoon en een staatsburger als een onderdaan van een land door geboorte of door naturalisatie, verkregen door een daartoe strekkende verklaring of door optie, huwelijk of anderszins.

2.10. Valt onder een overheidsregeling ter bevordering van de werkgelegenheid (*facultatief*)

Hier wordt aangegeven of de werknemer onder een van de volgende soorten overheidsregelingen valt:

- een volledige of gedeeltelijke vrijstelling van de werkgever van belastingen en sociale premies;
- een subsidie;
- een subsidie voor stagiairs of leerlingen.

Dit houdt verband met de persoon en niet met de onderneming. Subsidies die worden betaald aan de onderneming en die niet specifiek voor een bepaalde werknemer zijn bedoeld (m.a.w. berekend zijn op het personeelsbestand) worden niet in aanmerking genomen.

Bijstandsregelingen kunnen ook bestaan uit gereduceerde sociale premies en directe belastingen van de werkgever of de werknemer wanneer de regeling bijdraagt tot de schepping van de arbeidsplaats of tot de aanwerving van de werknemer.

2.11. Jaren loopbaanonderbreking in de huidige onderneming (*facultatief*)

Aantal lange loopbaanonderbrekingen van de werknemer uitgedrukt in volle jaren (en maanden). Lange onderbrekingen betekent meer dan een jaar. Indien verscheidene onderbrekingen tussen jaren werk zijn voorgekomen, moeten deze worden samengevoegd. Korte onderbrekingen (minder dan een jaar) moeten niet worden opgenomen, ook al vormen zij samen meer dan een jaar.

3. **Gegevens over lonen, betaalde uren en niet-gewerkte dagen**

3.1. Totale brutolonen voor een representatieve maand

Brutolonen omvatten betalingen in geld die de werkgever rechtstreeks en regelmatig bij elke loonuitbetaling verricht, vóór belastingen en sociale premies ten laste van werknemers en ingehouden door de werkgever.

De volgende elementen moeten worden opgenomen:

- alle betalingen voor deze periode (ook al worden ze in werkelijkheid buiten de referentieperiode betaald), inclusief betalingen voor overuren, premies voor ploegdienst, gratificaties, provisies enz.;
- betalingen voor overuren, toeslagen voor teamwerk, nachtwerk, weekeindwerk, provisies enz.;
- gratificaties en uitkeringen die regelmatig in elke loonperiode worden betaald, ook wanneer het bedrag van maand tot maand verschilt;
- betalingen voor perioden van afwezigheid en werkonderbreking die geheel door de werkgever worden verricht;
- kinderbijslag en andere premies in geld op basis van cao's of op vrijwillige basis;
- betalingen voor de werknemersspaarregeling.

De volgende elementen worden niet opgenomen:

- betalingen die in deze periode zijn betaald maar op andere perioden betrekking hebben, zoals achterstallige betalingen of voorschotten of vakantietoelagen of ziekteverzuim buiten deze periode;
- periodieke gratificaties en uitkeringen die niet regelmatig op elke betaaldag worden betaald;
- betalingen door de werkgever voor perioden van afwezigheid tegen een lager tarief;
- wettelijke kinderbijslag;

- de waarde van premies in natura (gezien de moeilijkheden bij de gegevensverzameling);
- toeslagen voor werkkleding of gereedschap;
- terugbetalingen of betalingen voor reis- en verblijfskosten e.d., uitgaven ten behoeve van de werkgever.

3.1.1. Lonen voor overuren

De lonen betaald voor overuren. Er moet rekening worden gehouden met het volledige bedrag en niet alleen met het premie-element dat aan het normale uurtarief wordt toegevoegd. De in aanmerking genomen bezoldiging moet de daadwerkelijk tijdens de referentieperiode gewerkte overuren omvatten, ook al wordt zij later uitbetaald (tevoren gepresteerde en tijdens de referentieperiode betaalde overuren moeten worden uitgesloten).

3.1.2. Speciale betalingen voor werk in ploegendienst

Dit heeft betrekking op de bijzondere premies voor werk in ploegendienst en voor nacht- of weekeindwerk wanneer dit niet als overuren wordt beschouwd. Alleen het premieaandeel moet worden opgenomen.

3.2. Totale brutojaarlonen in het referentiejaar

Dit heeft betrekking op de tijdens het referentiejaar betaalde brutolonen. Alle gratificaties die niet regelmatig worden betaald, moeten worden opgenomen (dertiende of veertiende maand, vakantietoeslagen, winstdeelneming, betalingen voor niet opgenomen verlofdagen, occasionele provisies enz.). Afscheidspremies moeten worden uitgesloten, evenals betalingen in natura.

3.2.1. Aantal weken/maanden waarop de brutojaarlonen betrekking hebben

Het zou nuttig zijn de jaarlonen te vragen voor alle werknemers in de steekproef, ook als zij niet het hele jaar aanwezig waren. In dit geval moet worden gevraagd met hoeveel weken of maanden de jaarlonen overeenkomen om mogelijke fouten te vermijden.

3.2.2. Totale jaarlijkse gratificaties

Dit heeft betrekking op onregelmatige betalingen die niet in elke loonperiode zijn gedaan, zoals vakantietoeslagen, dertiende maand, betalingen voor niet opgenomen verlofdagen, occasionele provisies, winstdeelneming enz.

3.2.2.1. Regelmatige gratificaties die niet in elke loonperiode worden betaald (*facultatief*)

Hieronder vallen regelmatige gratificaties die niet in elke loonperiode worden betaald, zoals vakantietoeslagen, dertiende of veertiende maand enz.

3.2.2.2. Jaarlijkse gratificaties op basis van productiviteit (*facultatief*)

Dit heeft betrekking op onregelmatige gratificaties die aan de werknemer zijn betaald voor individuele prestaties of stukwerk.

3.2.2.3. Jaarlijkse winstdeelneming (*facultatief*)

Dit heeft betrekking op occasionele gratificaties of andere speciale betalingen in verband met de algemene prestaties van de onderneming in het kader van stimuleringsregelingen.

3.3. Verplichte sociale premies en belastingen die de werkgever voor de werknemer betaalt (*facultatief*)

Het totale bedrag aan verplichte sociale premies en belastingen dat tijdens de referentiemaand door de werkgever ten behoeve van de werknemer is betaald.

NB: Dit is in bepaalde landen niet relevant.

3.3.1. Verplichte sociale premies (*facultatief*)

Dit heeft betrekking op het bedrag van de bij wet of cao verplichte sociale premies die door de werkgever worden ingehouden.

3.3.2. Belastingen (*facultatief*)

Dit heeft betrekking op het bedrag van alle loonbelastingen die door de werkgever zijn ingehouden en voor de werknemer aan de belastingdienst worden betaald.

3.4. Aantal betaalde uren in de referentiemaand (of in een standaardwerkmaand)

Betaalde uren omvatten normale uren en overuren die tijdens de referentieperiode zijn betaald. Uren die tijdens de referentieperiode niet zijn gepresteerd maar wel zijn betaald, worden meegeteld als „betaalde uren” (vakantieverlof, ziekteverlof, officiële feestdagen en andere betaalde uren, bv. voor medische onderzoeken). Bij gebruikmaking van deze methode moet worden gezorgd voor overeenstemming tussen de „betaalde uren” en de uren waarvoor het loon is betaald.

Betaalde uren worden berekend door verloren niet-betaalde uren (als gevolg van ziekte, moederschapsverlof enz.) of tegen een lager tarief betaalde uren af te trekken van de normale basisuren plus overuren.

NB: Normale basisuren zijn het aantal uren die de werknemer verwacht wordt te werken in de loonperiode, exclusief voornaamste lunchpauzes en alle overuren, ook als sommige overuren regelmatig of volgens contract worden gepresteerd. Dit omvat het aantal uren (wekelijks/maandelijks) dat de werknemer moet werken krachtens een overeenkomst of regeling die in de lokale eenheid geldt.

3.4.1. Aantal betaalde overuren in de referentiemaand

Overuren omvatten de uren die naast de gewone of gebruikelijke werkweek (of -maand) worden gewerkt. Indien bijvoorbeeld vier uren tegen 150 % van het normale tarief worden betaald, moet 4 en niet 6 worden opgegeven. Alleen de overuren worden betaald die als overuren zoals geregistreerd onder punt 3.1.1 moeten worden opgenomen. Vrije tijd in plaats van onbetaalde werkperiodes en reistijd wordt niet als overuren beschouwd.

3.5. Jaarlijkse dagen afwezigheid

3.5.1. Jaarlijkse dagen vakantieverlof (exclusief dagen ziekteverlof)

Dit heeft betrekking op het aantal betaalde jaarlijkse vakantiedagen van de werknemer, exclusief feestdagen. Het betreft het jaarlijkse totaal van alle normaal betaalde vrije dagen, met inbegrip van de dagen die de werknemer worden toegestaan voor leeftijd, verrichting van bijzondere taken, anciënniteit en andere soortgelijke redenen.

Wanneer werkgevers hun werknemers toeslagen betalen voor werk tijdens betaalde vakantie, worden dergelijke bedragen gewoonlijk in de jaarlonen opgenomen en wordt het aantal vakantiedagen dienovereenkomstig vermindert. Daar voor de gewerkte vakantiedagen is betaald, zou het niet aanpassen van het totale aantal vakantiedagen op dubbel telling neerkomen. Daarom worden de werkelijk opgenomen vakantiedagen gemeld.

Eveneens wanneer werknemers extra (betaalde) vrije dagen krijgen in het kader van overeenkomsten voor arbeidstijdverkorting worden deze aan de jaarlijkse vakantie toegevoegd. Dit wordt alleen geregistreerd wanneer de totale arbeidstijdverkorting vijf of meer werkdagen per jaar bedraagt.

De volgende dagen worden niet als jaarlijkse vakantiedagen beschouwd:

- rustdagen die worden toegekend voor teamwerk (omdat die al zijn opgenomen in de berekening van de wekelijkse werkuren);
- feestdagen;
- verlof voor opleiding;
- dagen die om persoonlijke redenen worden toegestaan en die worden betaald.

Alleen dagen waarop kan worden gewerkt, moeten worden opgenomen (wanneer op zaterdag en zondag niet wordt gewerkt, worden zij niet opgenomen; hetzelfde geldt voor feestdagen).

3.5.2. Jaarlijkse dagen ziekteverlof (*facultatief*)

Aantal volle dagen ziekteverlof opgenomen door de werknemer.

3.5.2.1. Jaarlijkse dagen ziekteverlof betaald door de werkgever (*facultatief*)

Aantal volle dagen ziekteverlof opgenomen door de werknemer en volledig of gedeeltelijk betaald door de werkgever.

- 3.5.2.2. Jaarlijkse dagen ziekteverlof niet betaald door de werkgever (*facultatief*)
Aantal volle dagen ziekteverlof opgenomen door de werknemer en niet betaald door de werkgever.
- 3.5.3. Jaarlijkse dagen beroepsopleiding (*facultatief*)
Jaarlijkse dagen beroepsopleiding zijn de dagen (uitgedrukt in „dagequivalenten”) die de werknemer besteedt aan alle beroepsopleidingsactiviteiten, met uitzondering van de opleiding van leerlingen en stagiairs met een specifieke opleidingsovereenkomst.
- 3.6. Jaarlijkse schatting voor betalingen in natura (*facultatief*)
Schatting van de waarde van alle betalingen in natura aan de werknemer tijdens het referentiejaar.
4. **Extrapolatiecoëfficiënten**
- 4.1. Extrapolatiecoëfficiënt voor de lokale eenheid
Binnen elk stratum worden extrapolatiecoëfficiënten berekend voor elke lokale eenheid, gebaseerd op het aantal lokale eenheden in de steekproef en het aantal lokale eenheden in de populatie. De coëfficiënt geeft aan hoeveel lokale eenheden in de populatie door één lokale eenheid in de steekproef worden vertegenwoordigd.
- 4.2. Extrapolatiecoëfficiënt voor werknemers
De extrapolatiecoëfficiënt voor werknemers is de coëfficiënt waarmee het aantal werknemers in de steekproef moet worden vermenigvuldigd om schattingen van de populatie te krijgen. Voor elke lokale eenheid zal zij zijn gebaseerd op het aantal tot de steekproef behorende werknemers binnen de eenheid en het totaal aantal werknemers in de lokale eenheid, gecombineerd met de extrapolatiecoëfficiënt voor de lokale eenheid.

BIJLAGE III

FORMAAT VOOR DE INDIENING VAN DE RESULTATEN

Voor elke lokale eenheid en elke werknemer moeten afzonderlijke gegevens worden verstrekt. Deze gegevens moeten worden ingediend in de vorm van twee recordtypes:

A: records voor lokale eenheden;

B: records voor werknemers.

De records voor werknemers moeten door een sleutel met de records voor lokale eenheden worden verbonden.

De records moeten een veld per variabele bevatten. Elk record moet ofwel een vaste lengte hebben of door komma's zijn gescheiden. De volgorde van de velden moet overeenkomen met de volgorde van de variabelen. Wanneer een variabele ontbreekt, moet een blancoveld worden opgenomen. Echte nullen moeten als het cijfer nul worden geregistreerd.
